## も「偽装請負」として禁じられている。しかもMTSの作業責任者(当直)は、まったく仕事が分か 協力し合ってきた仲間同士が、違う制服で分断されただけでなく、作業で「直接」協力し合うこと たことは、職場で働く労働者とりわけ青年にとって歴然とした事実だ。昨日まで同じ制服を着て ままなら何の問題もないものを、わざわざJRとMTSで業務を分割したことで職場が大混乱 職場の労働者の反対を押し切って、10月1日から構内・仕業検査の外注化が強行され、直営の

よく覚えておこう。 だけで、31人もの社員が出向に出されるにも関わらず、総合点呼も開かず誰一人として「転出の あいさつ」をさせなかった。それに抗議されても「今後もバックアップしていく」と平然と言い放った。 という。これを聞いて労働者が怒らずにいられるだろうか。また田邉所長は「数が多い」という理由 それでも田邉所長、中崎副所長は支社に対して「順調に行っている」「問題はない」と報告している

らない事に嫌気がさして、外注化から1ヶ月もたたないうちに退職するという。

前から「事前超勤」を申請していたことが明らかになった。この問題を追及すると助役も「事前超 勤」を申請していたことも支社は認めた。ところがこれに対する支社の見解は「時間の管理上よく 田邉所長も承認しているということであり、それを不問に付すということは支社もグルである。 ないので今後指導していく」という。不問に付すというのである。助役も申請しているということは たが、この見習いである主務職は「助役の指示があった」として本務の青年を差し置いて、1時間半 いでほしい」と言われ、残業をすれば所長が隣りに張り付くなど、無言の圧力をかけて超勤を強制 時間の残業を強制された。定時で帰ろうとすると、助役に「日勤の時はできるだけ用事を入れな けでも定時までかかる仕事の他に、入換計画書の確認までもやらされることになり、連日3~4 け運用日勤と用品倉庫である。運用日勤を担当させられた2人の青年は、作業発注書の作成だ した。さらに「リスクを低減する」という理由から、年配者の主務職を青年の見習いに付けはじめ ところで10月1日の外注化以降、 JRに残った青年たちにも多大な負担を強要している。 とりわ

 $oldsymbol{\mathbb{H}}$ 

車



ここに外注化の本質がある。このような事を動労水戸は絶対に ての人格と徹底的に闘うし す。これがバックアップだというのか?誰が納得できるだろうか? 品倉庫に電話をしても1人しか居ないから電話には出られない 許さない!こういう事をあいまいにしようとする全ての組織、 大きな負担をかけながら、自分たちは不正な手段で懐を肥や れていないというのが現実だ!31人も出向に出し、残った青年に いう言葉はどこへ行ってしまったのか?電話番のフォローにすら入 戸支社は「庶務の仕事量が減るので、 切り分けたことで、本体に残った社員の負担が大幅に増えた。水 し、運用日勤と同じく連日超勤になっている!「フォローする」と 人間がフォロー 二〇一二年10月22 さらに用品倉庫では、これまで3人で行ってきた業務を完全に -する」と言った。しかし現実はどうだろうか?用 ・すべての青年労働者は共に闘おう 増えた仕事は一部庶務の

動 労 水